



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

## **ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Competencias Gerenciales de los microempresarios en el Distrito de Casa  
Grande, año 2017

#### **AUTORA**

Bazauri Vásquez, Rinayanina Lisseth

#### **ASESORA**

Mg: Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

Mg: Pinglo Bazán, Miguel Elías

#### **LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

**TRUJILLO - PERÚ**

**2017**

## **Página del jurado**

---

Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

Presidente

---

Mg. Baltodano Nontol, Luz Alicia

Secretaria

---

Dra. Álvarez Silva, Ximena Milagros

Vocal

## **Dedicatoria**

A ti Dios porque no me abandonas  
Nunca y siempre bendice a toda  
Mi Familia y en mi carrera  
Universitaria.

A mis Padres Gonzalo y Yobani  
Por siempre estar a mi lado  
En todos los momentos de mi vida  
Y ser el motor y motivo para  
Salir adelante.

A mis hermanos que siempre  
Están dándome palabras de aliento  
Para seguir adelante y apoyándome  
Moralmente.

A mi sobrino Rodrigo Fabiano  
Que es el niño de mis ojos que  
Amo un montón y a su corta edad  
Apoyándome siempre.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por siempre  
Guiarme e iluminarme en mí  
Camino y nunca abandonarme,  
Por todas las bendiciones brindadas  
En mi vida.

Al mismo tiempo quiero agradecer a mis  
Padres Gonzalo Bazauri y Yobani Vásquez  
Por el apoyo incondicional que me dan  
Desde que nací y estar en todo  
Momento de mi vida.

A la Universidad César Vallejo  
Por la formación profesional  
Brindada durante todos estos años.

A toda mi Familia por mostrarme  
El apoyo siempre.

## **Declaratoria De Autenticidad**

Yo, Bazauri Vásquez Rinayanina Lisseth con DNI° 73210553, a efecto de cumplir con las distribuciones válidas y considerando en el Reglamento de Grados y Titulados de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la información brindada en este trabajo titulado Competencias Gerenciales de los microempresarios de Distrito de Casa Grande Año 2017 es veraz y autentica.

Asumo toda la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad en datos obtenidos y lo dispongo bajo las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Además, autorizo a la Universidad César Vallejo publicar la presente investigación en caso lo crea conveniente.

Trujillo, Julio del 2017

---

Bazauri Vásquez Rinayanina Lisseth

DNI N° 73210553

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante usted la tesis titulado “Competencias gerenciales de los microempresarios del Distrito de Casa Grande Año 2017”, esperando que cumpla estrictamente con los requisitos para la aprobación para obtener el título profesional de licenciado en Administración.

El Autor

## Índice

Página del jurado .....	II
Dedicatoria .....	III
Agradecimiento .....	IV
Presentación .....	VI
Índice.....	VII
Resumen .....	IX
Abstract .....	X
I. Introducción .....	2
1.1. Realidad Problemática .....	2
1.2. Trabajos Previos .....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	4
1.3.1. Competencias Gerenciales.....	4
1.4 Formulación del problema.....	10
1.5 Justificación del estudio .....	10
1.6 Hipótesis .....	11
1.7 Objetivos .....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11
II. Método.....	13
2.1. Tipo de investigación.....	13
2.2. Diseño de investigación .....	13
2.3. Variable y operacionalización.....	13
2.4. Población y Muestra.....	13
2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13

2.6.	Método de análisis de datos.....	14
2.7.	Aspecto Ético .....	14
III.	Resultados.....	16
3.1.	Grado de desarrollo de las competencias gerenciales para la comunicación en los microempresarios del distrito de Casa Grande, año 2017.	16
3.2.	Grado de desarrollo de las competencias gerenciales para la planeación y administración de los microempresarios del distrito de Casa Grande Año 2017. ....	17
3.3.	Grado de desarrollo de las competencias gerenciales en la acción estratégica de los microempresarios del distrito de Casa Grande año 2017. ....	18
3.4.	Grado de desarrollo de las competencias gerenciales para el trabajo en equipo de los microempresarios del distrito de Casa Grande año 2017. ....	19
3.5.	Grado de desarrollo de las competencias gerenciales para la autoadministración de los microempresarios del distrito de Casa Grande año 2017.....	20
3.6.	Grado de desarrollo de las competencias gerenciales de los microempresarios del distrito de Casa Grande Año 2017.....	21
3.7.	Contrastación de hipótesis .....	39
IV.	Discusión de resultados .....	41
V.	Conclusiones .....	44
VI.	Recomendaciones.....	46
VII.	Propuesta .....	48
VIII.	Referencias .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
IX.	Anexos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



## **Resumen**

La siguiente investigación se ejecuta con el fin de identificar las Competencias Gerenciales de los microempresarios del distrito de Casa Grande año 2017, y así evaluar el grado de cada una de ellas; para lo cual se aplicó una investigación descriptiva, utilizando un diseño no experimental de corte transversal,

Así mismo se aplicó una entrevista a los 49 microempresarios del distrito de Casa Grande con la evaluación de 360° para cada dimensiones.

La información servirá a los mismo microempresario como retroalimentación para que sepan su nivel de competencias gerenciales que muestra actualmente. Por ello se llega a la conclusión llevando a cabo una Competencia Gerencial eficiente tendrá mejores resultados en sus microempresas.

Palabras clave: Competencias Gerenciales, Evaluación.

## **Abstract**

The following research is carried out in order to identify the managerial competencies of the micro entrepreneurs of the District of Casa Grande in 2017, and thus evaluate the degree of each one of them; For which descriptive research was applied, using a non-experimental cross-sectional design,

Likewise, an interview was applied to the 49 micro entrepreneurs of the district of Casa Grande with the 360 ° evaluation for each dimension.

The information will serve the same micro entrepreneur as feedback so that they know their level of managerial competencies that shows at the moment. That is why we reach the conclusion with an efficient Management Competition will have better results in their micro-enterprises.

Key words: Management Competencies, Evaluation.

# **INTRODUCCIÓN**

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad Problemática**

Actualmente las microempresas cumplen un rol muy significativo en la economía no solo en el Perú, si no en los países del mundo porque generan más empleo que las compañías grandes o del propio estado.

La predisposición de la globalización abren sucesos para las pequeñas empresas destacadas en el mercado y que acuerden en el progreso de las capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos, de las organizaciones se han visto en la obligación de realizar estrategias laborales para mejorar la productividad al momento de afrontar retos.

Las Competencias Gerenciales ha tomado una gran utilidad; desde el desarrollo de personal competente hasta el desarrollo del liderazgo en los gerentes.

Según Castro F. (2005) La organización en todo instante requieren de gerente que posean destreza y habilidades que faciliten a su grupo específico un ambiente que incita el compromiso y la participación en los diferentes niveles de funciones, que favorezca el aumento individual y grupal de cada uno de ellos el desarrollo del trabajo suele estar asociado al desempeño de un gerente, ya que es él quien está en la parte suprema de la estructura organizacional; donde la perduración de la organización depende de su habilidad, teniendo que tomar continuamente decisiones sobre objetivos, acciones, recursos en busca del mejoramiento de la eficiencia en las tareas, como del agrado del personal como ser humano que es.

Actualmente en el Distrito de Casa Grande existen mayor número de microempresas del Valle Chicama, es por ello que se va hacer la investigación de Competencias Gerenciales de los microempresarios para examinar si están aplicando y ejecutando un buen ambiente laboral, lo cual es esencial para el crecimiento y avance de las microempresas.

## **1.2. Trabajos Previos**

Según Castro (2012) en su investigación: “Formación y Desarrollo de Competencia Gerenciales para los Gestores Hoteleros, en la universidad del Sur Estados Unidos”, tipo de estudio es transaccional o transversal, llegando a las conclusiones:

La relación a la creación y desarrollo de Competencias Gerenciales los efectos demuestran que existe la necesidad de iniciar de forma inmediata la creación para el desarrollo de las Competencias Gerenciales para: examinar e interpretar correctamente un perfil verbal, escrita y en otras lenguas; examinar al ambiente Hotelero afirmando la supervivencia, desarrollo, la rentabilidad, la productividad y competitividad; para fundar relaciones interpersonales, superando disputas emocionales y tramitar conscientemente los recursos y capacidades por parte de los administradores en los Hoteles de cinco estrellas de la isla de Margarita, porque las misma presentan dictámenes desfavorables por parte de la muestra analizada por arriba del 50%. (p. 12)

De acuerdo a López (2012) en su investigación; “Competencia Gerenciales y su influencia en el desarrollo Organizacional de las Mypes del Sector Metal Mecánica del distrito de la Esperanza Trujillo año 2012”, en la Universidad César Vallejo de Trujillo – Perú, el tipo de estudio es Aplicativo y correlacionar – causal, llegando a las conclusiones:

Los dueños y gerentes de las MYPES del sector Metal Mecánica del distrito de la Esperanza, de manera general cuentan con un nivel bajo en las

experiencias en los 5 competencias gerenciales, representando el 92% en promedio de los dueños y gerentes. Y de manera específica en la competencia para la comunicación el 96% de dueños y gerentes muestran un bajo nivel de experiencia en la competencia para la planeación y gestión el 100% muestran un bajo nivel, en la competencia para el trabajo en equipo el 100% muestra un bajo nivel, en la competencia para la acción estratégica el 98% presenta un bajo nivel, y en la competencia para la autoadministración el 62% muestra un bajo nivel de experiencia. (p. 9)

Según Tito (2012) en su tesis “Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzados de lima metropolitana”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado académico de Doctor en ciencias administrativas, llegando a la conclusión:

Es factible implementar la gestión en las empresas del sector confección de calzado desde el panorama de las competencias. Luego de haber examinado la abundante información generada en tres cuentas (Primera pre test, ante de la formación; segundo post test, después de la formación y tercera de impacto luego de transcurriera pasar los 90 días, para saber la viabilidad del manejo del modelo) desde el punto de vista cualitativo, los resultados alcanzado en la entrevista a fondo de cinco líderes del sector y sus sugerencias que condujeron en cada una de los talleres investigados, corrobora la hipótesis planteada en la investigación. (p. 4)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Competencias Gerenciales**

##### ***Definición de Competencias Gerenciales.***

Hellriegel (2005) indica que “Competencias Gerenciales están compuesta por conocimientos, habilidades, comportamiento y actitudes que un individuo

requiere para ser eficiente en una extensa variedad de puestos y en diversos tipos de organizaciones“(p. 4)

Rodríguez y Feliu (1996) indica que “Es la agrupación de conocimientos, habilidades y conductas que adquiere un individuo, que le acceda realizar funciones con éxito” (p. 23)

### ***Organización.***

Hellriegel (2005) nos expresa que “Una organización es un conjunto de personas que se desempeña para alcanzar una meta particular. Toda organización tiene un sistema y se impulsa para sus objetivos que tiene cada individuo”. (p. 5)

### ***Lo que los gerentes realizan.***

Robbins y Coulter (2010) nos dice que “revelar lo que hacen los gerentes no es sencillo. Así como no hay dos empresas idénticas. A pesar de esto, los investigadores en administración han propuesto tres enfoques para revelar lo que hacen los gerentes: funciones, roles y habilidades”. (p. 7)

### ***Concepto de gerente.***

Robbins y Coulter (2010) señala que

Un gerente es aquel que coordina e inspecciona las funciones de las demás, para llegar a su meta propuesta de la empresa. La función de un gerente no tiene que ver con sus resultados personales, si no con ayudar a otros a ejecutar su función”. (p. 5)

### ***Dimensiones de Competencias Gerenciales.***

Hellriegel (2009) nos dicen que “Existe cinco dimensiones de Competencias Gerenciales: Comunicación, Planeación y Administración, Trabajo en Equipo, Acción Estratégica, y Autoadministración. Estas competencias son permutables de una empresa a otra”. (p. 14)

### *Competencia para la comunicación.*

Hellriegel (2009) nos indica que:

Es la amplitud para transmitir e intercambiar con eficacia información que lleva a una comprensión entre usted y otros. La competencia en la comunicación es fundamental para una ocupación gerencial efectivo e incierta la comunicación pueden ser informal, formal y negociación.

La competencia en la comunicación difunde al uso de un medio de comunicación en particular. Es decir, una buena comunicación puede comprometer a tener conversaciones frente a frente, disponer de documento escrito formal, emitir un alegato a un público o usar mensajes por correo electrónico para organizar a un equipo de proyecto cuyos integrantes trabajan en distintos regiones del país o del mundo. En este caso un gerente mantiene una comunicación formal. (p. 15)

### *Competencia para la Planeación y Administración.*

Hellriegel (2009) nos dice que:

Compromete a resolver cuales de las funciones requieren hacerse decidir cómo pueden elaborarla, conceder recursos para autorizar que se hagan y luego inspeccionar el avance para confirmar que se realicen bien las cosas.

En esta competencia se incluyen la recopilación de información, análisis y solución de problemas; planeación y organización de proyectos; administración del tiempo, administración presupuestal y financiera. (p. 17)

### *Competencia para el trabajo en equipo.*

Hellriegel (2009) menciona que:

Ejecutar tareas a través de pequeños conjunto de individuos que son encargados en forma colectiva y cuya función solicita de coordinación. Los gerentes que emplean equipos de trabajos pueden volverse más efectivos al diseñar equipos en forma apropiada, crear un ambiente de apoyo a los equipos y admitir la dinámica del equipo en forma adecuada.

Debido a que cada vez más empresas necesitan de equipos para aumentar la calidad, el rendimiento y el servicio a los consumidores, se vuelve cada vez más



considerable para desarrollar las competencias para el trabajo en equipo y transformar en un miembro remunerador del equipo. (p. 18)

### *Competencia para la Acción Estratégica.*

Hellriegel (2009) indica que:

Comprende de la misión y valores generales de la organización y afirmar que las gestiones de los funcionarios corresponden con ellos. Las competencias en acción estratégica incluyen a entender la industria, entender la organización, emprender acciones estratégicas.

Hoy en día, los funcionarios en todos los niveles y en todas las áreas funcionales empujan a pensar en forma estratégica con el fin de hacer mejor su trabajo.

Un gerente con una competencia en la acción estratégica bien propuesta puede calificar y calcular diferentes tipos de cuestiones y temas administrativos que pudieran seguir.

Todos los gerentes, pero en particular los gerentes de nivel superior, requieren la competencia en acción estratégica. (p. 20)

### *Competencia para la Autoadministración.*

Hellriegel (2009) nos dice que:

Se ocupa de su propio desarrollo y adquiere la responsabilidad de su vida en el trabajo y fuera de él. Se incorpora: la decencia y el comportamiento ético tiene reglamentos personales y muy claros para sustentar un conocimiento de integridad y conducta ética. Está preparado a aceptar sus errores y admite la responsabilidad de sus actos. Su rapidez y entrega personal, es ambicioso y está motivado para lograr sus metas propuestas. Labora muy duro para precisar las cosas, es insistente ante los obstáculos y retoma después de los fracasos. Calcula y establece las metas para su vida y las vincula con el trabajo. Toma conciencia de sí mismo, tiene objetivos claros, personales y para su carrera. Utiliza sus fortalezas para su excelencia y al mismo tiempo trata de rebasar sus debilidades, examina y aprende de sus prácticas en la vida laboral y personal. (p. 208)

### ***Evaluación de competencias.***

Según Gil (2007) nos dice que “la evaluación de competencia puede comprender como el desarrollo por el cual se reúne asesoría acerca de la competencia evaluada por una persona y se controla estas con el perfil de competencias solicitada por el puesto de trabajo” (p. 87)

En este sentido organiza los procedimientos y técnicas para calcular las competencias en función de las fuentes de aviso que emplea:

Análisis de la experiencia prácticas: listas de verificación (cheklists), sistema de escalas, incidentes críticos.

Características y experiencias de los sujetos: test psicológico, información biográfica, entrevista de evaluación.

Valoración: Autoevaluación, Balance de competencias; Evaluación de 360°

### ***Evaluación de 360°.***

Martha Alles (2005) nos dice que:

Es un croquis complejo que accede que un trabajador sea evaluado por todo su ambiente: jefes, pares y subordinados. Puede incorporar otros individuos como abastecedores o cliente.

La evaluación de 360° es un perfil nuevo de incrementar la evaluación del desempeño ya que intenta la satisfacción de las exigencias y perspectiva de los individuos, no solo del jefe sino de todos aquellos que percibe los servicios de la persona, tanto interno como externo.

La definición de evaluación de 360° es claro y sencillo: se basa en un conjunto de individuos que evalúen a otra por medio de un orden de ítems o circunstancia predefinidos. Estas circunstancias son conductas observables al aumento diario en el hábito profesional. (p.94)

### ***Grados de competencia.***

Martha Alles (2005) nos indica que hay dos sistemas designados que son:

Método de corrección ascendente. El instrumento de evaluación muestra una gama, por ejemplo de A a D o de 1 al 4, una de ellas predice alternativas intermedias o calificación decimal para “aumentar” la puntuación cuando el evaluado

muestra con cierta repetición el comportamiento en relación el nivel superior. Si por el contrario estamos trabajando con una gama de grado del A al D tal como se propone las competencias en nuestra obra “Gestión por Competencias”; la aprobación elevado podría darse de acuerdo como podemos ver: Grado A = 100%; Grado B = 75%; Grado C= 50% y Grado D =25% y por otro lado si trabajamos con la gama del 1 al 4 la evaluación puede darse así Grado 1 = 10; Grado 2 = 20; Grado 3 = 30; Grado 4 = 40(p. 120,121)

Método de corrección descendente. Este método se pondera la conducta conforme a la repetición por lo tanto el evaluador debe contestar a la interrogante sobre si ese comportamiento se produce; Siempre, Frecuente, Ocurre la mitad del tiempo o es ocasional. (p.123)

### *Perfil de Competencias.*

Martha Alles (2005) Para el nivel sénior que compromete la inspección de conjuntos de trabajos se inserta algunas competencias correspondientes a los niveles intermedios (p.25)

Las competencias y sus grados para el nivel sénior son:

*Tabla1*

#### *Grados de competencia nivel semisenior*

Competencia Criticas	10	20	30	40
• Alta adaptación – flexibilidad			X	
• Competencia – capacidad			X	
• Dinamismo – energía				X
• Habilidad – analítica			X	
• Iniciativa – autonomía			X	
• Liderazgo modalidades de contactos			X	
• Orientación al cliente interno – externo			X	
• Enpawerment			X	
• Nivel de compromiso – disciplina personal – productividad			X	
• Tolerancia a la presión				X
• Trabajo en equipo				X

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Los microempresarios del distrito de Casa Grande poseen competencias gerenciales en el grado que sus correspondientes indicadores lo requiere?

#### **1.5 Justificación del estudio**

Esta investigación se justifica en el desarrollo conteniendo como alusión los principios de Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 40-41).

Conveniencia: La presente investigación se realiza por ser de suma importancia ya que ayudara que los microempresarios del Distrito de Casa Grande, analizar el grado Competencias Gerenciales como punto vital, además proporcionar un instrumento de medición para la variable estudiada.

Relevancia Social: El efecto que generara en el Distrito de Casa Grande será positivo ya que los beneficiados de esta investigación serán los gerentes de las microempresas; así mismo esta información buscara medir el nivel de Competencias Gerenciales que perciben dichos jefes; con un solo propósito de mejorar dicho ambiente laboral.

Valor Teórico: La presente investigación brindara nueva información validada respecto de las Competencias Gerenciales de los microempresarios del Distrito de Casa Grande Año 2017, de tal manera que se convierta en una herramienta si no también darnos cuenta como están dichas organizaciones.

Implicancia practica: En el presente estudio analizaremos en base a los resultados de la investigación donde se realizaran las evaluaciones extremas a los gerentes de las microempresas del Distrito de Casa Grande Año 2017.

Utilidad Metodológica: Esta investigación ayudara como fuente de conocimientos y antecedentes para realizar la investigación a futuro.

## **1.6 Hipótesis**

Los microempresarios del distrito de Casa Grande si poseen las competencias gerenciales en el grado que sus correspondientes indicadores lo requiere.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo General.**

Determinar el grado de desarrollo de las competencias gerenciales los microempresarios del distrito de Casa Grande año 2017.

### **Objetivos Específicos.**

Identificar el grado de desarrollo de las competencias gerenciales para la comunicación en los microempresarios del distrito de Casa Grande Año 2017.

Identificar el grado de desarrollo de las competencias gerenciales para la planeación y la administración de los microempresarios del distrito de Casa Grande Año 2017.

Identificar el grado de desarrollo de las competencias gerenciales en la acción estratégica de los microempresarios del distrito de Casa Grande Año 2017.

Identificar el grado de desarrollo de las competencias gerenciales para el trabajo en equipo de los microempresarios del distrito de Casa Grande Año 2017.

Identificar el grado de desarrollo de las competencias gerenciales para la autoadministración de los microempresarios del distrito de Casa Grande Año 2017.

# MÉTODO

## **II. Método**

### **2.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es descriptivo, ya que los datos fueron obtenidos directamente de la realidad, sin que estos hayan sido modificados o alterados.

### **2.2. Diseño de investigación**

El Diseño de esta investigación es No Experimental de Corte Transversal, porque no se manipulo las variables en este estudio, los hechos y acontecimientos se realizaran tal cual se presenta en la realidad y la información se evaluó en base a un periodo de tiempo específico.

### **2.3. Variable y operacionalización**

#### **2.3.1. Variable: Competencias Gerenciales**

Tabla 2  
Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPETENCIAS GERENCIALES	Hellriegel (2005); indica que, “Competencias Gerenciales están compuesta por conocimientos, habilidades, comportamiento y actitudes que un individuo requiere para ser eficiente en una extensa variedad de puestos y en diversos tipos de organizaciones”  (p. 4)	Como técnica de estudio se utilizará la encuesta y como instrumento el cuestionario a los gerentes en la cual medí la variable de las Competencias Gerenciales propuesto por Hellriegel (2005)	COMPETENCIAS PARA LA COMUNICACIÓN	Interrelación con los trabajadores	Ordinal
			Información que brindan los trabajadores		
			Buscan soluciones y acciones		
			Disponen de documentos escritos, formal, etc.		
			ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	Administración del tiempo	
			PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE PROYECTOS	Planeación y organización de proyectos	
			RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN	Recopilación de información	
			ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DEL PROBLEMA	Análisis y solución del problema	
			ADMINISTRACIÓN PRESUPUESTAL Y FINANCIERA	Administración presupuestal y financiera	
			COMPETENCIAS PARA LA ACCIÓN ESTRATEGICA	Calificar y calcular diferentes tipos de cuestiones	
			Seguimiento de temas administrativos		
			Comprenden la misión y valores de la organización		
			COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	Aceptación de opiniones	
			Conocimiento de los miembros del equipo		
			Admitir la dinámica del equipo en forma adecuada		
			Crear un ambiente de apoyo a los equipos		
			COMPETENCIAS PARA LA AUTOADMINISTRACIÓN	Aceptación de errores	
			Propuesta para desarrollar una solución		
			Motivado y ambicioso para lograr sus metas		
			Toma conciencia de sí mismo, tiene objetivos claros		



## 2.4. Población y Muestra

### Población

Está compuesta por la totalidad de los microempresarios formales que se dedican a las ventas y servicios en dicha población que es de 49 Microempresarios base de datos que fue proporcionada por el Municipio de Casa Grande.

## 2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 3

*Técnicas e instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento
Competencias Gerenciales	Entrevista	Guía de entrevista

### Instrumento

Guía de entrevista que se preparó por la alumna encargada de realizar esta investigación.

### Confiabilidad del Instrumento

Criterio de jueces: La validación de los instrumentos estará a cargo de:

Magister: Pinglo Bazán Miguel Elías

Licenciada: Guerrero Vásquez Mariela del Carmen

Licenciado: Ciudad Fernández Pablo Ricardo

## **2.6. Método de análisis de datos**

Esta investigación es descriptiva; para lo cual se empleara gráficos y cuadros de Excel donde se podrá observar los datos que adjuntara y así poder corroborar con la hipótesis planteada en esta investigación.

## **2.7. Aspecto Ético**

El investigador está cumpliendo con todos el régimen que la Facultad de Ciencias Empresariales nos provee a la escuela de Administración en la asignación de Desarrollo de investigación. Se determina que el presente trabajo ejecutado está cumpliendo con todas las normas establecidas y con la confrontación adecuada tratando no afectar la imagen de microempresas a la cual se está evaluando.

# RESULTADOS

### III. Resultados

#### 3.1. Grado de desarrollo de las competencias gerenciales para la comunicación en los microempresarios del distrito de Casa Grande, año 2017.

Al terminar con la recolección de información de cada Mypes, arrojaron los resultados que se van a mostrar en las tablas 3.1 y 3.2, donde podemos percibir que de modo global, la competencia para la comunicación las cuales se observan en la siguiente tabla:

*Tabla 3.1. Puntaje requerido según el grado de importancia de la competencia para la comunicación.*

N°	Competencia para la Comunicación	Jefe				Subordinado				Clientes				
		Grados												
	Indicadores	Puntaje por grado	1° 10	2° 20	3° 30	4° 40	1° 10	2° 20	3° 30	4° 40	1° 10	2° 20	3° 30	4° 40
1	Interrelación con los trabajadores.					x			x				x	
2	Información que brinda a los trabajadores.					x			x				x	
3	Busca soluciones y acciones.					x			x					x
4	Dispone de documentos escritos, formal, etc					x				x				x
5	Comparte sus cosas referido a la empresa.					x			x				x	
Puntaje Total						280				160				120

*Nota: En la tabla se puede observar que en la competencia para la comunicación, el único que cumple con todo lo que se requiere según sus indicadores es el jefe con un puntaje de 280 puntos.*

*Tabla 3.2. Microempresas que poseen la competencia para la comunicación.*

COMPETENCIA PARA LA COMUNICACIÓN	SI %		NO%	
Sub Total de dimensiones - Jefes	16	33%	33	67%
Sub Total de dimensiones - Subordinado	18	37%	31	63%

Sub Total de dimensiones - Clientes	22	45%	27	55%
-------------------------------------	----	-----	----	-----

*Nota: Podemos observar que se ha evaluado a jefes, subordinado y clientes, donde se percibe que el mayor porcentaje no satisface con esta competencia. Datos Obtenidos de la evaluación realizada.*

### 3.2. Grado de desarrollo de las competencias gerenciales para la planeación y administración de los microempresarios del distrito de Casa Grande Año 2017.

Al terminar con la recolección de información de cada Mypes, arrojaron los resultados que se van a mostrar en las tablas 3.3 y 3.4, donde podemos percibir que de modo global, la competencia para la planeación y administración las cuales se observan en la siguiente tabla:

*Tabla 3.3. Puntaje requerido según el grado de importancia de la competencia para la planeación y administración*

N°	Competencia para La planeación Y la administración	Puntaje por grado	Jefe				Subordinado			
			Grados							
	Indicadores		1° 10	2° 20	3° 30	4° 40	1° 10	2° 20	3° 30	4° 40
1	Administración de tiempo.					x			x	
2	Supervisión de trabajo					x		x		
3	Recopilación de información					x		x		
4	Análisis y solución del problema				x				x	
5	Administración presupuestal y financiera					x			x	
	Puntaje Total			190					130	

*Nota: En la tabla 3.3 se puede observar que en la competencia para la planeación y administración, el único que cumple con todo lo que se requiere según sus indicadores es el jefe con un puntaje de 190 puntos.*

*Tabla 3.4. Microempresas que poseen la competencia para la planeación y administración.*

COMPETENCIA PARA LA PLANEACIÓN Y ADMINISTRACIÓN	SI %	NO%
Sub Total de dimensiones - Jefes	17 35%	32 65%
Sub Total de dimensiones - Subordinados	18 37%	31 63%

*Nota: Se Observa que se evaluó a jefes y subordinados, donde se percibe que el mayor porcentaje no satisface con dicha competencia. Datos obtenidos de la evaluación realizada.*

### 3.3. Grado de desarrollo de las competencias gerenciales en la acción estratégica de los microempresarios del distrito de Casa Grande año 2017.

Al tener toda la recolección de información de cada Mypes, arrojaron los resultados que se van a observar en las tablas 3.5 y 3.6, donde podemos percibir de modo global, la competencia para la acción estratégica las cuales se muestran en las siguientes tablas:

*Tabla 3.5. Puntaje requerido según el grado de importancia de la competencia para la acción estratégica.*

N°	Competencia para la Acción Estratégica	Jefe				Subordinado				
		Grados								
		1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	
	Indicadores	Puntaje por grado	10	20	30	40	10	20	30	40
1	Preparación para los cambios.					x				x
2	Establecimientos de metas tácticas y operativas.					x				x
3	Clasificar y calcular diferentes tipos de cuestiones				x				x	
4	Seguimiento de temas administrativos.					x				x
5	Comprende la misión y valores de la organización				x				x	
Puntaje Total						180			180	

*Nota: En esta tabla se puede percibir que la competencia para la acción estratégica, donde hemos evaluado a jefes y subordinado tiene el mismo puntaje que es 180 puntos.*

*Tabla 3.6. Microempresas que poseen la competencia para la acción estratégica.*

<b>COMPETENCIA PARA LA ACCION ESTRATEGICA</b>		<b>SI %</b>		<b>NO %</b>	
Sub Total de dimensiones – Jefes	10	20%	39	80%	
Sub Total de dimensiones - Subordinado	14	29%	35	71%	

*Nota: Se observa que se evaluó a jefes y subordinados, donde se percibe que el mayor porcentaje no satisface con dicha competencia. Datos obtenidos de la evaluación realizada.*

### 3.4. Grado de desarrollo de las competencias gerenciales para el trabajo en equipo de los microempresarios del distrito de Casa Grande año 2017.

Al obtener toda la recolección de información de cada Mypes, arrojaron los resultados que se van a observar en las tablas 3.7 y 3.8, donde podemos percibir de modo global, la competencia para el trabajo en equipo las cuales se muestran en las siguientes tablas:

*Tabla 3.7. Puntaje requerido según el grado de importancia de la competencia para el trabajo en equipo.*

N°	Competencia para el Trabajo En Equipo	Jefe				Subordinado				Colaboradores			
		Grados											
Indicadores													
		1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
	Puntaje por grado	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40
1	Aceptación de opiniones.				x			x				x	
2	Conocimientos de los miembros del equipo				x		x				x		
3	Aumentar la calidad				x		x				x		
4	Admitir la dinámica del equipo en forma adecuada.				x			x				x	
5	Crear un ambiente de apoyo a los equipos				x			x			x		
Puntaje Total		200				130				120			

*Nota: En la tabla 3.7. Se puede observar que en la competencia para el trabajo en equipo, el único que cumple con todo lo que se requiere según sus indicadores es el jefe con un puntaje de 200 puntos.*

*Tabla 3.8. Microempresas que poseen la competencia para el trabajo en equipo*

COMPETENCIA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	SI %		NO %	
Sub Total de dimensiones - Jefes	11	22%	38	78%
Sub Total de dimensiones - Subordinado	14	29%	35	71%
Sub Total de dimensiones - Cliente	13	27%	36	73%

*Nota: Como podemos observar que se evaluó a jefes, subordinado y clientes, donde se percibe que el mayor porcentaje no satisface con dicha competencia. Datos obtenidos de la evaluación realizada.*

### 3.5. Grado de desarrollo de las competencias gerenciales para la autoadministración de los microempresarios del distrito de Casa Grande año 2017.

Al obtener toda la recolección de información de cada Mypes, arrojaron los resultados que se van a observar en las tablas 3.9 y 3.10, donde podemos percibir de modo global, la competencia para la autoadministración las cuales se muestran en las siguientes tablas:

*Tabla 3.9. Puntaje requerido según el grado de importancia de la competencia para la Autoadministración.*

N°	Competencia para la Autoadministración	Jefe				Subordinado				
		Grados								
		Indicadores	Puntaje por grado	1° 10	2° 20	3° 30	4° 40	1° 10	2° 20	3° 30
1	Aceptación de errores					X				X
2	Propuestas para desarrollar alguna solución.					X				X
3	Preparado para aceptar sus errores.					X				X
4	Motivado e ambicioso para lograr sus metas.					X		X		
5	Toma conciencia de sí mismo, tiene objetivos claros.					X				X
Puntaje Total						200				140

*Nota: En la tabla 3.9. Se puede observar que en la competencia para la autoadministración, el único que cumple con todo lo que se requiere según sus indicadores es el jefe con un puntaje de 200 puntos.*

*Tabla 3.10. Microempresas que poseen la competencia para el trabajo en equipo*

COMPETENCIA PARA LA AUTOADMINISTRACIÓN		SI %		NO %	
Sub total de dimensiones - jefe	11	22%	38	78%	



sub total de dimensiones –  
subordinado

14

29%

35

71%

*Nota: Como podemos observar que se evaluó a jefes y subordinado, donde se percibe que el mayor porcentaje no satisface con dicha competencia. Datos obtenidos de la evaluación realizada.*

### 3.6. Grado de desarrollo de las competencias gerenciales de los microempresarios del distrito de Casa Grande Año 2017.

#### 3.6.1. Competencia para la Comunicación

Tabla 3.11. Cuadro de competencia para la comunicación (jefe)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	280	160		X
2	Carnicería Machuca	CM	280	240		X
3	Carnicería Ceci	CC	280	250		X
4	Pollería y Parrilla Ximena Pollería y Parrilla Rost	PPX	280	280	X	
5	Chicken	PPRCH	280	220		X
6	Pollería Casa Grande	PCG	280	250		X
7	Juguería kapricho	JK	280	280	X	
8	Juguería San Felipe	JSF	280	240		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	280	200		X
10	Comercial José	CJ	280	280	X	
11	Comercial Tiffany	CT	280	240		X
12	Comercial Lucano	CL	280	280	X	
13	Casino El entretenimiento	CEE	280	280	X	
14	Casino La Diversión	CLD	280	220		X
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	280	280	X	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	280	180		X
17	Discoteca Bunker	CB	280	200		X
18	Discoteca AMC	DAMC	280	280	X	
19	Hostal Acuario	HA	280	190		X
20	Hostal Campo Verde	HCV	280	160		X
21	Hostal Edra	HE	280	190		X
22	Hostal Jaguar	HJ	280	220		X
23	Hostal Cabas	HC	280	280	X	
24	Frutería Milagritos	FM	280	280	X	
25	Cevichería Pez Tumbesino	CPT	280	260		X
26	Cevichería Belsi	CB	280	240		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	280	180		X

28	Cevichería Hellen	CH	280	220		X
29	Cevichería Línea Marina	CLM	280	280	X	
	Bar y Restaurant La Carpita					
30	Azul	BRCA	280	190		X
31	Restaurant La Rueda	RLR	280	210		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	280	220		X
33	Minimarket Soledad	MS	280	190		X
34	Minimarket Palacio	MP	280	240		X
35	Aldea Digital	AD	280	280	X	
36	Librería Julio Bazán	LJB	280	280	X	
37	Librería Bazán	LB	280	190		X
	Pitbull Protección y					
38	Resguardo	PPR	280	180		X
39	Security Swat Resguardo	SSR	280	280	X	
40	Panadería Santa Rosa	PSR	280	220		X
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	280	280	X	
42	Panadería Sánchez	PS	280	180		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	280	220		X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	280	280	X	
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	280	260		X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	280	280	X	
47	Distribuidora Arle	DA	280	220		X
48	Mueblería Salazar	MS	280	180		X
49	Mueblería Solar	MS	280	240		X
<b>SUB TOTAL DE DIMENSIONES - JEFES</b>					16	33

Tabla 3.12. Cuadro de competencia para la comunicación (subordinado)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	160	150		X
2	Carnicería Machuca	CM	160	120		X
3	Carnicería Ceci	CC	160	160	X	
4	Pollería y Parrilla Ximena	PPX	160	160	X	
5	Pollería y Parrilla Rost Chicken	PPRCH	160	170	X	
6	Pollería Casa Grande	PCG	160	130		X
7	Juguería kapricho	JK	160	160	X	
8	Juguería San Felipe	JSF	160	150		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	160	130		X
10	Comercial José	CJ	160	150		X
11	Comercial Tifany	CT	160	150		X
12	Comercial Lucano	CL	160	140		X
13	Casino El entretenimiento	CEE	160	160	X	

14	Casino La Diversión	CLD	160	140		X
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	160	180	X	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	160	150		X
17	Discoteca Bunker	CB	160	140		X
18	Discoteca AMC	DAMC	160	180	X	
19	Hostal Acuario	HA	160	120		X
20	Hostal Campo Verde	HCV	160	150		X
21	Hostal Edra	HE	160	120		X
22	Hostal Jaguar	HJ	160	130		X
23	Hostal Cabas	HC	160	180	X	
24	Frutería Milagritos	FM	160	130		X
25	Cevichería Pez Tumbesino	CPT	160	190	X	
26	Cevichería Belsi	CB	160	140		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	160	150	X	
28	Cevichería Hellen	CH	160	130		X
29	Cevichería Línea Marina	CLM	160	180	X	
30	Bar y Restaurant La Carpita Azul	BRCA	160	150		X
31	Restaurant La Rueda	RLR	160	120		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	160	140		X
33	Minimarket Soledad	MS	160	150		X
34	Minimarket Palacio	MP	160	190	X	
35	Aldea Digital	AD	160	160	X	
36	Librería Julio Bazán	LJB	160	180	X	
37	Librería Bazán	LB	160	150		X
38	Pitbull Protección y Resguardo	PPR	160	160	X	
39	Security Swat Resguardo	SSR	160	150		X
40	Panadería Santa Rosa	PSR	160	170	X	
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	160	140		X
42	Panadería Sánchez	PS	160	140		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	160	150		X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	160	160	X	
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	160	130		X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	160	170	X	
47	Distribuidora Arle	DA	160	150		X
48	Mueblería Salazar	MS	160	140		X
49	Mueblería Solar	MS	160	140		X
<b>SUB TOTAL DE DIMENSIONES -SUBORDINADO</b>					18	31

Tabla. 3.13. Cuadro de competencia para la comunicación (Cliente)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	120	110		X

2	Carnicería Machuca	CM	120	100		X
3	Carnicería Ceci	CC	120	100		X
4	Pollería y Parrilla Ximena Pollería y Parrilla Rost	PPX	120	140	X	
5	Chicken	PPRCH	120	150	X	
6	Pollería Casa Grande	PCG	120	110		X
7	Juguería kapricho	JK	120	140	X	
8	Juguería San Felipe	JSF	120	100		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	120	110		X
10	Comercial José	CJ	120	110		X
11	Comercial Tiffany	CT	120	100		X
12	Comercial Lucano	CL	120	150	X	
13	Casino El entretenimiento	CEE	120	120	X	
14	Casino La Diversión	CLD	120	100		X
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	120	160	X	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	120	150	X	
17	Discoteca Bunker	CB	120	120	X	
18	Discoteca AMC	DAMC	120	110		X
19	Hostal Acuario	HA	120	180	X	
20	Hostal Campo Verde	HCV	120	110		X
21	Hostal Edra	HE	120	150	X	
22	Hostal Jaguar	HJ	120	100		X
23	Hostal Cabas	HC	120	140	X	
24	Frutería Milagritos Cevichería Pez	FM	120	150	X	
25	Tumbesino	CPT	120	160	X	
26	Cevichería Belsi	CB	120	100		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	120	140	X	
28	Cevichería Hellen	CH	120	100		X
29	Cevichería Línea Marina Bar y Restaurant La	CLM	120	120	X	
30	Carpita Azul	BRCA	120	130	X	
31	Restaurant La Rueda	RLR	120	100		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	120	110		X
33	Minimarket Soledad	MS	120	100		X
34	Minimarket Palacio	MP	120	110		X
35	Aldea Digital	AD	120	100		X
36	Librería Julio Bazán	LJB	120	140	X	
37	Librería Bazán Pitbull Protección y	LB	120	110		X
38	Resguardo	PPR	120	160	X	
39	Security Swat Resguardo	SSR	120	140	X	
40	Panadería Santa Rosa	PSR	120	100		X

41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	120	100		X
42	Panadería Sánchez	PS	120	110		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	120	110		X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	120	130	X	
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	120	100		X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	120	150	X	
47	Distribuidora Arle	DA	120	140	X	
48	Mueblería Salazar	MS	120	100		X
49	Mueblería Solar	MS	120	110		X
<b>SUB TOTAL DE DIMENSIONES - CLIENTES</b>					22	27

### 3.6.2. Competencia para la planeación y administración

Tabla. 3.14. Competencia Para La Planeación Y Administración (jefe)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	190	130		X
2	Carnicería Machuca	CM	190	150		X
3	Carnicería Ceci	CC	190	150		X
4	Pollería y Parrilla Ximena Pollería y Parrilla Rost	PPX	190	190	X	
5	Chicken	PPRCH	190	200	X	
6	Pollería Casa Grande	PCG	190	160		X
7	Juguería kapricho	JK	190	190	X	
8	Juguería San Felipe	JSF	190	150		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	190	160		X
10	Comercial José	CJ	190	180		X
11	Comercial Tifany	CT	190	160		X
12	Comercial Lucano	CL	190	190	X	
13	Casino El entretenimiento	CEE	190	200	X	
14	Casino La Diversión	CLD	190	190	X	
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	190	190	X	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	190	180		X
17	Discoteca Bunker	CB	190	150		X
18	Discoteca AMC	DAMC	190	200	X	
19	Hostal Acuario	HA	190	140		X
20	Hostal Campo Verde	HCV	190	150		X
21	Hostal Edra	HE	190	160		X
22	Hostal Jaguar	HJ	190	160		X
23	Hostal Cabas	HC	190	200	X	
24	Frutería Milagritos	FM	190	150		X

	Cevichería Pez					
25	Tumbesino	CPT	190	190	X	
26	Cevichería Belsi	CB	190	170		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	190	190	X	
28	Cevichería Hellen	CH	190	150		X
29	Cevichería Línea Marina	CLM	190	190	X	
	Bar y Restaurant La					
30	Carpita Azul	BRCA	190	160		X
31	Restaurant La Rueda	RLR	190	150		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	190	150		X
33	Minimarket Soledad	MS	190	170		X
34	Minimarket Palacio	MP	190	190	X	
35	Aldea Digital	AD	190	140		X
36	Librería Julio Bazán	LJB	190	200	X	
37	Librería Bazán	LB	190	180		X
	Pitbull Protección y					
38	Resguardo	PPR	190	190	X	
39	Security Swat Resguardo	SSR	190	130		X
40	Panadería Santa Rosa	PSR	190	140		X
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	190	140		X
42	Panadería Sánchez	PS	190	160		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	190	160		X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	190	190	X	
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	190	140		X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	190	190	X	
47	Distribuidora Arle	DA	190	160		X
48	Mueblería Salazar	MS	190	160		X
49	Mueblería Solar	MS	190	150		X
<b>SUB TOTAL DE DIMESIONES</b>						
<b>– JEFES</b>					17	32

*Tabla. 3.15. Competencia Para La Planeación Y Administración (Subordinados)*

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	130	120		X
2	Carnicería Machuca	CM	130	110		X
3	Carnicería Ceci	CC	130	120		X
4	Pollería y Parrilla Ximena	PPX	130	150	X	
	Pollería y Parrilla Rost					
5	Chicken	PPRCH	130	130	X	
6	Pollería Casa Grande	PCG	130	120		X

7	Juguería kapricho	JK	130	160	X	
8	Juguería San Felipe	JSF	130	120		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	130	120		X
10	Comercial José	CJ	130	150	X	
11	Comercial Tiffany	CT	130	110		X
12	Comercial Lucano	CL	130	110		X
13	Casino El entretenimiento	CEE	130	130	X	
14	Casino La Diversión	CLD	130	160	X	
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	130	130	X	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	130	150	X	
17	Discoteca Bunker	CB	130	120		X
18	Discoteca AMC	DAMC	130	110		X
19	Hostal Acuario	HA	130	100		X
20	Hostal Campo Verde	HCV	130	110		X
21	Hostal Edra	HE	130	120		X
22	Hostal Jaguar	HJ	130	110		X
23	Hostal Cabas	HC	130	130	X	
24	Frutería Milagritos	FM	130	120		X
	Cevichería Pez					
25	Tumbesino	CPT	130	150	X	
26	Cevichería Belsi	CB	130	110		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	130	130	X	
28	Cevichería Hellen	CH	130	120		X
29	Cevichería Línea Marina	CLM	130	150	X	
	Bar y Restaurant La					
30	Carpita Azul	BRCA	130	120		X
31	Restaurant La Rueda	RLR	130	110		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	130	100		X
33	Minimarket Soledad	MS	130	120		X
34	Minimarket Palacio	MP	130	140	X	
35	Aldea Digital	AD	130	20		X
36	Librería Julio Bazán	LJB	130	180	X	
37	Librería Bazán	LB	130	130	X	
	Pitbull Protección y					
38	Resguardo	PPR	130	150	X	
39	Security Swat Resguardo	SSR	130	120		X
40	Panadería Santa Rosa	PSR	130	110		X
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	130	120		X
42	Panadería Sánchez	PS	130	110		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	130	100		X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	130	110		X
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	130	130	X	
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	130	150	X	
47	Distribuidora Arle	DA	130	110		X
48	Mueblería Salazar	MS	130	120		X
49	Mueblería Solar	MS	130	120		X

<b>SUB TOTAL DE DIMENSIONES- SUBORDINADOS</b>	<b>18</b>	<b>31</b>
---	-----------	-----------

### 3.6.3. Competencia para la acción estratégica

Tabla. 3.16. Competencia para la acción estratégica (jefe)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	180	170		X
2	Carnicería Machuca	CM	180	160		X
3	Carnicería Ceci	CC	180	150		X
4	Pollería y Parrilla Ximena	PPX	180	190	X	
	Pollería y Parrilla Rost					
5	Chicken	PPRCH	180	160		X
6	Pollería Casa Grande	PCG	180	160		X
7	Juguería kapricho	JK	180	190	X	
8	Juguería San Felipe	JSF	180	150		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	180	160		X
10	Comercial José	CJ	180	160		X
11	Comercial Tiffany	CT	180	150		X
12	Comercial Lucano	CL	180	160		X
13	Casino El entretenimiento	CEE	180	200	X	
14	Casino La Diversión	CLD	180	180	X	
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	180	180		X
16	Discoteca Oh Rey	DOR	180	170		X
17	Discoteca Bunker	CB	180	160		X
18	Discoteca AMC	DAMC	180	140		X
19	Hostal Acuario	HA	180	140		X
20	Hostal Campo Verde	HCV	180	150		X
21	Hostal Edra	HE	180	160		X
22	Hostal Jaguar	HJ	180	150		X
23	Hostal Cabas	HC	180	180	X	
24	Frutería Milagritos	FM	180	140		X
	Cevichería Pez					
25	Tumbesino	CPT	180	140		X
26	Cevichería Belsi	CB	180	130		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	180	190	X	
28	Cevichería Hellen	CH	180	150		X
29	Cevichería Línea Marina	CLM	180	180	X	



30	Bar y Restaurant La Carpita Azul	BRCA	180	150		X
31	Restaurant La Rueda	RLR	180	110		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	180	160		X
33	Minimarket Soledad	MS	180	120		X
34	Minimarket Palacio	MP	180	120		X
35	Aldea Digital	AD	180	130		X
36	Librería Julio Bazán	LJB	180	180	X	
37	Librería Bazán Pitbull Protección y	LB	180	160		X
38	Resguardo	PPR	180	190	X	
39	Segurity Swat Resguardo	SSR	180	150		X
40	Panadería Santa Rosa	PSR	180	170		X
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	180	160		X
42	Panadería Sánchez	PS	180	160		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	180	150		X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	180	150		X
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	180	170		X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	180	200	X	
47	Distribuidora Arle	DA	180	160		X
48	Mueblería Salazar	MS	180	160		X
49	Mueblería Solar	MS	180	170		
<b>Sub total de dimensiones - Jefes</b>					10	39

Tabla. 3.17. Competencia para la acción estratégica (subordinado)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	180	170		X
2	Carnicería Machuca	CM	180	160		X
3	Carnicería Ceci	CC	180	180	X	
4	Pollería y Parrilla Ximena	PPX	180	180	X	
5	Pollería y Parrilla Rost Chicken	PPRCH	180	160		X
6	Pollería Casa Grande	PCG	180	160		X
7	Juguería kapricho	JK	180	180	X	
8	Juguería San Felipe	JSF	180	160		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	180	170		X
10	Comercial José	CJ	180	120		X
11	Comercial Tiffany	CT	180	130		X
12	Comercial Lucano	CL	180	150		X
13	Casino El entretenimiento	CEE	180	180	X	

14	Casino La Diversión	CLD	180	150		X
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	180	180	X	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	180	160		X
17	Discoteca Bunker	CB	180	160		X
18	Discoteca AMC	DAMC	180	180	X	
19	Hostal Acuario	HA	180	160		X
20	Hostal Campo Verde	HCV	180	170		X
21	Hostal Edra	HE	180	160		X
22	Hostal Jaguar	HJ	180	160		X
23	Hostal Cabas	HC	180	180	X	
24	Frutería Milagritos Cevichería Pez	FM	180	160		X
25	Tumbesino	CPT	180	180	X	
26	Cevichería Belsi	CB	180	170		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	180	160		X
28	Cevichería Hellen	CH	180	150		X
29	Cevichería Línea Marina Bar y Restaurant La	CLM	180	190	X	
30	Carpita Azul	BRCA	180	150		X
31	Restaurant La Rueda	RLR	180	140		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	180	150		X
33	Minimarket Soledad	MS	180	130		X
34	Minimarket Palacio	MP	180	150		X
35	Aldea Digital	AD	180	160		X
36	Librería Julio Bazán	LJB	180	200	X	
37	Librería Bazán Pitbull Protección y	LB	180	190	X	
38	Resguardo	PPR	180	170		X
39	Segurity Swat Resguardo	SSR	180	160		X
40	Panadería Santa Rosa	PSR	180	110		X
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	180	160		X
42	Panadería Sánchez	PS	180	150		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	180	180	X	
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	180	180	X	
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	180	160		X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	180	190	X	
47	Distribuidora Arle	DA	180	170		X
48	Mueblería Salazar	MS	180	160		X
49	Mueblería Solar	MS	180	150		X
<b>Sub total de dimensiones - Subordinado</b>					<b>14</b>	<b>35</b>

### 3.6.4. Competencia para el trabajo en equipo

Tabla. 3.18. Competencia para el trabajo en equipo (jefe)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	200	140		x
2	Carnicería Machuca	CM	200	120		x
3	Carnicería Ceci	CC	200	140		x
4	Pollería y Parrilla Ximena Pollería y Parrilla Rost	PPX	200	200	x	
5	Chicken	PPRCH	200	160		x
6	Pollería Casa Grande	PCG	200	160		x
7	Juguería kapricho	JK	200	200	x	
8	Juguería San Felipe	JSF	200	180		x
9	Juguería La Hermandad	JLH	200	140		x
10	Comercial José	CJ	200	140		x
11	Comercial Tiffany	CT	200	150		x
12	Comercial Lucano	CL	200	140		x
13	Casino El entretenimiento	CEE	200	200	x	
14	Casino La Diversión	CLD	200	160		x
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	200	200	x	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	200	160		x
17	Discoteca Bunker	CB	200	140		x
18	Discoteca AMC	DAMC	200	120		x
19	Hostal Acuario	HA	200	110		x
20	Hostal Campo Verde	HCV	200	200	x	
21	Hostal Edra	HE	200	140		x
22	Hostal Jaguar	HJ	200	180		x
23	Hostal Cabas	HC	200	190		x
24	Frutería Milagritos Cevichería Pez	FM	200	190		x
25	Tumbesino	CPT	200	200	x	
26	Cevichería Belsi	CB	200	130		x
27	Cevichería El Acuático	CEA	200	200	x	
28	Cevichería Hellen	CH	200	160		x
29	Cevichería Línea Marina	CLM	200	200	x	
30	Bar y Restaurant La	BRCA	200	170		x

Carpita Azul					
31	Restaurant La Rueda	RLR	200	170	x
32	Restaurant El Gordillo	REG	200	130	x
33	Minimarket Soledad	MS	200	180	x
34	Minimarket Palacio	MP	200	180	x
35	Aldea Digital	AD	200	130	x
36	Librería Julio Bazán	LJB	200	200	x
37	Librería Bazán	LB	200	170	X
Pitbull Protección y					
38	Resguardo	PPR	200	200	x
39	Security Swat Resguardo	SSR	200	160	X
40	Panadería Santa Rosa	PSR	200	140	X
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	200	150	X
42	Panadería Sánchez	PS	200	160	X
43	Distribuidora Yamoga	DY	200	130	X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	200	170	X
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	200	170	X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	200	200	x
47	Distribuidora Arle	DA	200	160	x
48	Mueblería Salazar	MS	200	140	x
49	Mueblería Solar	MS	200	140	x
<b>SUB TOTAL DE DIMENSIONES - JEFES</b>				11	38

Tabla. 3.19. Competencia para el trabajo en equipo (subordinado)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	130	120		X
2	Carnicería Machuca	CM	130	110		X
3	Carnicería Ceci	CC	130	110		X
4	Pollería y Parrilla Ximena	PPX	130	150	X	
	Pollería y Parrilla Rost					
5	Chicken	PPRCH	130	110		X
6	Pollería Casa Grande	PCG	130	130	X	
7	Juguería kapricho	JK	130	130	X	
8	Juguería San Felipe	JSF	130	110		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	130	100		X
10	Comercial José	CJ	130	120		X
11	Comercial Tiffany	CT	130	120		X
12	Comercial Lucano	CL	130	110		X
13	Casino El entretenimiento	CEE	130	150	X	

14	Casino La Diversión	CLD	130	110		X
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	130	150	X	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	130	120		X
17	Discoteca Bunker	CB	130	100		X
18	Discoteca AMC	DAMC	130	160	X	
19	Hostal Acuario	HA	130	110		X
20	Hostal Campo Verde	HCV	130	90		X
21	Hostal Edra	HE	130	90		X
22	Hostal Jaguar	HJ	130	120		X
23	Hostal Cabas	HC	130	160	X	
24	Frutería Milagritos	FM	130	120		X
	Cevichería Pez					
25	Tumbesino	CPT	130	140	X	
26	Cevichería Belsi	CB	130	110		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	130	120		X
28	Cevichería Hellen	CH	130	110		X
29	Cevichería Línea Marina	CLM	130	160	X	
	Bar y Restaurant La					
30	Carpita Azul	BRCA	130	110		X
31	Restaurant La Rueda	RLR	130	90		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	130	110		X
33	Minimarket Soledad	MS	130	110		X
34	Minimarket Palacio	MP	130	130	X	
35	Aldea Digital	AD	130	110		X
36	Librería Julio Bazán	LJB	130	160	X	
37	Librería Bazán	LB	130	120		X
	Pitbull Protección y					
38	Resguardo	PPR	130	130	X	
39	Segurity Swat Resguardo	SSR	130	120		X
40	Panadería Santa Rosa	PSR	130	120		X
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	130	90		X
42	Panadería Sánchez	PS	130	100		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	130	100		X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	130	110		X
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	130	150	X	
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	130	160	X	
47	Distribuidora Arle	DA	130	110		X
48	Mueblería Salazar	MS	130	110		X
49	Mueblería Solar	MS	130	120		X
<b>SUB TOTAL DE DIMENSIONES - SUBORDINADO</b>					<b>14</b>	<b>35</b>

Tabla. 3.20. Competencia para el trabajo en equipo (cliente)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	120	110		X
2	Carnicería Machuca	CM	120	110		X
3	Carnicería Ceci	CC	120	90		X
4	Pollería y Parrilla Ximena	PPX	120	120	X	
	Pollería y Parrilla Rost					
5	Chicken	PPRCH	120	110		X
6	Pollería Casa Grande	PCG	120	80		X
7	Juguería kapricho	JK	120	100		X
8	Juguería San Felipe	JSF	120	100		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	120	90		X
10	Comercial José	CJ	120	110		X
11	Comercial Tiffany	CT	120	110		X
12	Comercial Lucano	CL	120	100		X
13	Casino El entretenimiento	CEE	120	120	X	
14	Casino La Diversión	CLD	120	100		X
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	120	120	X	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	120	100		X
17	Discoteca Bunker	CB	120	110		X
18	Discoteca AMC	DAMC	120	120	X	
19	Hostal Acuario	HA	120	110		X
20	Hostal Campo Verde	HCV	120	90		X
21	Hostal Edra	HE	120	90		X
22	Hostal Jaguar	HJ	120	100		X
23	Hostal Cabas	HC	120	120	X	
24	Frutería Milagritos	FM	120	100		X
	Cevichería Pez					
25	Tumbesino	CPT	120	120	X	
26	Cevichería Belsi	CB	120	80		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	120	120	X	
28	Cevichería Hellen	CH	120	80		X
29	Cevichería Línea Marina	CLM	120	120	X	
	Bar y Restaurant La					
30	Carpita Azul	BRCA	120	110		X
31	Restaurant La Rueda	RLR	120	100		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	120	110		X
33	Minimarket Soledad	MS	120	110		X
34	Minimarket Palacio	MP	120	120	X	

35	Aldea Digital	AD	120	80		X
36	Librería Julio Bazán	LJB	120	120	X	
37	Librería Bazán Pitbull Protección y	LB	120	90		X
38	Resguardo	PPR	120	110		X
39	Segurity Swat Resguardo	SSR	120	120	X	
40	Panadería Santa Rosa	PSR	120	110		X
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	120	110		X
42	Panadería Sánchez	PS	120	90		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	120	90		X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	120	100		X
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	120	110		X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	120	120	X	
47	Distribuidora Arle	DA	120	110		X
48	Mueblería Salazar	MS	120	120	X	
49	Mueblería Solar	MS	120	100		X
<b>SUB TOTAL DE DIMENSIONES – CLIENTE</b>					13	36

### 3.6.5. Competencia para la autoadministración

Tabla. 3.21. Competencia para la autoadministración (jefe)

N°	Mypes	Código de Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?	
					SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	200	180		X
2	Carnicería Machuca	CM	200	190		X
3	Carnicería Ceci	CC	200	150		X
4	Pollería y Parrilla Ximena Pollería y Parrilla Rost	PPX	200	200	X	
5	Chicken	PPRCH	200	170		X
6	Pollería Casa Grande	PCG	200	160		X
7	Juguería kapricho	JK	200	160		X
8	Juguería San Felipe	JSF	200	160		X
9	Juguería La Hermandad	JLH	200	150		X
10	Comercial José	CJ	200	140		X
11	Comercial Tifany	CT	200	160		X
12	Comercial Lucano	CL	200	160		X
13	Casino El Entretenimiento	CEE	200	200	X	
14	Casino La Diversión	CLD	200	180		X
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	200	200	X	
16	Discoteca Oh Rey	DOR	200	170		X

17	Discoteca Bunker	CB	200	170		X
18	Discoteca AMC	DAMC	200	200	X	
19	Hostal Acuario	HA	200	160		X
20	Hostal Campo Verde	HCV	200	160		X
21	Hostal Edra	HE	200	170		X
22	Hostal Jaguar	HJ	200	160		X
23	Hostal Cabas	HC	200	150		X
24	Frutería Milagritos	FM	200	170		X
	Cevichería Pez					
25	Tumbesino	CPT	200	200	X	
26	Cevichería Belsi	CB	200	160		X
27	Cevichería El Acuático	CEA	200	180		X
28	Cevichería Hellen	CH	200	170		X
29	Cevichería Línea Marina	CLM	200	200	X	
	Bar y Restaurant La					
30	Carpita Azul	BRCA	200	150		X
31	Restaurant La Rueda	RLR	200	160		X
32	Restaurant El Gordillo	REG	200	170		X
33	Minimarket Soledad	MS	200	170		X
34	Minimarket Palacio	MP	200	200	X	
35	Aldea Digital	AD	200	160		X
36	Librería Julio Bazán	LJB	200	200	X	
37	Librería Bazán	LB	200	150		X
	Pitbull Protección y					
38	Resguardo	PPR	200	200	X	
39	Segurity Swat Resguardo	SSR	200	170		X
40	Panadería Santa Rosa	PSR	200	180		X
41	Panadería 8 de Setiembre	P8S	200	190		X
42	Panadería Sánchez	PS	200	160		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	200	170		X
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	200	170		X
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	200	180		X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	200	200	X	
47	Distribuidora Arle	DA	200	180		X
48	Mueblería Salazar	MS	200	200	X	
49	Mueblería Solar	MS	200	170		X
<b>SUB TOTAL DE DIMENSIONES - JEFES</b>					<b>11</b>	<b>38</b>

Tabla. 3.22. Competencia para la autoadministración (subordinado)

N°	Mypes	Código De Mypes	Requerido	Poseído	¿Satisface la Competencia?
----	-------	-----------------	-----------	---------	----------------------------



				SI	NO
1	Rinho Producciones	RH	140	110	X
2	Carnicería Machuca	CM	140	110	X
3	Carnicería Ceci	CC	140	130	X
4	Pollería y Parrilla Ximena Pollería y Parrilla Rost	PPX	140	150	X
5	Chicken	PPRCH	140	130	X
6	Pollería Casa Grande	PCG	140	120	X
7	Juguería kapricho	JK	140	150	X
8	Juguería San Felipe	JSF	140	110	X
9	Juguería La Hermandad	JLH	140	110	X
10	Comercial José	CJ	140	100	X
11	Comercial Tiffany	CT	140	110	X
12	Comercial Lucano Casino El	CL	140	120	X
13	entretenimiento	CEE	140	160	X
14	Casino La Diversión	CLD	140	120	X
15	Discoteca Hatun Wasi	DHW	140	150	X
16	Discoteca Oh Rey	DOR	140	130	X
17	Discoteca Bunker	CB	140	130	X
18	Discoteca AMC	DAMC	140	150	X
19	Hostal Acuario	HA	140	130	X
20	Hostal Campo Verde Hostal	HCV	140	110	X
21	Edra Hostal	HE	140	110	X
22	Jaguar Hostal	HJ	140	100	X
23	Cabas	HC	140	160	X
24	Frutería Milagritos Cevichería Pez	FM	140	130	X
25	Tumbesino	CPT	140	150	X
26	Cevichería Belsi	CB	140	130	X
27	Cevichería El Acuático	CEA	140	120	X
28	Cevichería Hellen	CH	140	90	X
29	Cevichería Línea Marina Bar y Restaurant La	CLM	140	140	X
30	Carpita Azul	BRCA	140	90	X
31	Restaurant La Rueda	RLR	140	130	X
32	Restaurant El Gordillo	REG	140	110	X
33	Minimarket Soledad	MS	140	110	X
34	Minimarket Palacio	MP	140	160	X
35	Aldea Digital	AD	140	130	X

36	Librería Julio Bazán	LJB	140	150	X	
37	Librería Bazán	LB	140	130		X
	Pitbull Protección y					
38	Resguardo	PPR	140	150	X	
39	Segurity Swat Resguardo	SSR	140	110		X
40	Panadería Santa Rosa	PSR	140	120		X
	Panadería 8 de					
41	Setiembre	P8S	140	120		X
42	Panadería Sánchez	PS	140	110		X
43	Distribuidora Yamoga	DY	140	160	X	
44	Distribuidora Sol Gas	DSG	140	130		X
45	Distribuidora Lima Gas	DLG	140	100		X
46	Distribuidora Llama Gas	DLL	140	170	X	
47	Distribuidora Arle	DA	140	120		X
48	Mueblería Salazar	MS	140	140	X	
49	Mueblería Solar	MS	140	120		X
<b>SUB TOTAL DE DIMENSIONES - SUBORDINADO</b>					14	35

### **3.7. Contrastación de hipótesis**

Los resultados demuestran que, salvo algunos casos, la mayoría de los microempresarios estudiados no satisfacen las competencias gerenciales que sus respectivos indicadores requieren. Por lo tanto, la hipótesis planteada termina siendo rechazada, para que se pueda hallar el resultado se realizó un análisis funcional, una entrevista para identificar las competencias gerenciales.

Por otro lado, el presente trabajo ha permitido a prueba el uso de las entrevista y rubrica como instrumento de evaluación de competencias que los postulados de la literatura especializada (Martha Alles, 2005) recomienda para estos casos.

# DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### **IV. Discusión de resultados**

En la presente investigación lo que se tomó primero en cuenta es que los microempresarios del distrito de Casa Grande no saben muy bien que es Competencia Gerenciales ya que en cada dimensiones el porcentaje más elevado es la de No Satisfacción (ver página 16). Analizando los resultados se puede decir que coincide con Castro (2012) donde concluyen con respecto a la formación y desarrollo de competencias gerenciales, los resultados demuestran que existe la necesidad de emprender de forma inmediata la formación para el desarrollo de las competencias gerenciales para: analizar e interpretar rápida y correctamente los datos numéricos. Ante esto Hellriegel nos dice en la teoría de competencias de planeación y Administración que debemos recopilar, analizar información y resolver problemas; planear y organizar proyectos; administrar el tiempo; presupuestar y administrar las finanzas.

Se determina también que entre los jefes y subordinados de las microempresas del distrito de Casa Grande que en el ítem de No Satisfacción son elevados ya que algunos microempresarios no mantiene buena comunicación con su personal sobre temas que tenga que ver con el negocio. Se determinó también que algunos que si cumple con dicha dimensión lo hacen por documentos o personal, Hellriegel nos dice en la teoría de Competencia para la comunicación que es la amplitud para transmitir e intercambiar con eficacia información que lleva a una comprensión entre usted y otros, la comunicación es tanto formal como informal, un gerente mantiene una comunicación formal.

De acuerdo con los resultados las microempresas del distrito de Casa Grande, a la cual constatamos que la competencia para el trabajo en equipo el

porcentaje de No Satisfacción es elevado, pero algunas microempresas que si cumple con dicha dimensión trabaja en conjunto y armonía, Hellriegel nos dice en su teoría que los gerentes recurren a los empleados, teniéndolo en cuenta y dándoles participación en todos los procesos administrativos.

Los microempresarios no capacitan a sus colaboradores no tiene una buena acción estratégica analizando los resultados se puede decir que coincide con López Daniel (2012) donde concluye que; los dueños de las MYPES del sector Metal Mecánica del distrito de la Esperanza, de manera general cuentan con un nivel bajo en la experiencia en las 5 competencias gerenciales, pero en la competencia para la acción estratégica el 98% presenta un bajo nivel. Ante esto Hellriegel nos dice en la teoría de competencia para la Acción Estratégica comprende en diagnosticar y evaluar las diferentes clases de problemas y aspecto administrativos que podría seguir. En consecuencia, todo microempresario debe percibir los cambios en el ambiente de la organización y estar preparado para adoptar acciones estratégicas para lograr la alineación total en la empresa.

Finalmente se encontró que las 49 Mypes del año 2017 del distrito de Casa Grande muestra un resultado negativo ya que más se avala que no satisface las competencias en algunas Mypes y eso puede jugarle en contra a dichas microempresas ya que no implementan competencias básicas. Por otro lado, el presente trabajo ha permitido poner a prueba el uso de las entrevistas y rubrica como instrumentos de evaluación de competencias que los postulados de la literatura especializada (Gil, 2007) (Martha Alles 2005) recomiendan para estos casos.

# CONCLUSIONES

## **V. Conclusiones**

1. Se analizó las competencias gerenciales de los microempresarios del distrito de Casa Grande año 2017, donde se usamos la evaluación de 360° para poder percibir si dichas Mypes conocen sobre las competencias Gerenciales.
2. La competencias para la comunicación nos dice por lo que hemos evaluamos con los grados de competencia que hay un elevado porcentaje que no satisfacen a dichas Mypes ya que le serán que a los jefes le será difícil transmitir o intercambiar informaciones es por ello que no tenemos una elevado porcentaje del sí es requerido.
3. La competencia para la planeación y administración nos dicen que las competencia no cumplen al 100%, para su correspondientes grados, que exigen los diferentes dimensiones con excepción de algunos casos, en los que si cumplen con el grado requerido.
4. La competencia para el trabajo en equipo nos dicen que los jefes tiene mala disciplinas en algunas Mypes ya que muchas de ellas no está penetrado con su equipo de trabajo es por ello que no aumenta la calidad, el rendimiento y servicio a los consumidores.
5. La competencia para la Acción estratégica el porcentaje es mayor ya no satisfacen los mismo jefes; seguro no contaran con una misión bien propuesta para que se puedan evaluar correctamente, todos los gerentes o dueños de Mypes requieren de esta competencia para poder calificar y calcular diferente tipos de cuestionamientos.



6. Por otro lado la competencia para la autoadministración muchas veces no son muy claros para sustentar un conocimiento es por ello el porcentaje del no requerido ya seguramente no tienen comportamiento ético.

## RECOMENDACIONES

## **VI. Recomendaciones**

1. Dar capacitaciones y talleres acerca de cuan importante es la información de competencias gerenciales y conceder certificado o reconocimientos, para motivar a sus gerentes por su asistencia.
2. Incrementar nuevas estrategias que favorezcan a la reducción del NO SATISFACE y también considerar las políticas de cada Mypes, una de las estrategias seria tener el MOF bien definido, tener una persona líder que tenga el conocimiento como se trabaja en una empresa.
3. Evaluar bien al cliente ante alguna competencia para ver si está satisfecho con el servicio, haciendo una encuesta de satisfacción al cliente y así saber lo que le hace falta como empresa para poder retroalimentarse.
4. Hacer el seguimiento a los colaboradores a través de visitas inopinada (que puede ser de cualquier lugar sin que el trabajador se entere) para poder tener mayor control y no verse afectado como microempresa.
5. Realizar reiteradamente evaluaciones, para poder determinar en que nivel de competencias posee cada microempresario.

# PROPUESTAS

## **VII. Propuesta**

La deficiencia principal que fue encontrada en dichas microempresas es la falta de conocimiento de Competencias Gerenciales.

A todo esto realizar las siguientes propuestas para la mejora de la empresa.

1. Capacitar a los microempresarios mensual con un focus group, talleres, para que puedan especializarse y así poder brindar información a sus subordinados y colaboradores.
2. Dar seguimiento a los colaboradores como visitas domiciliarias para no percibir problemas con algún cliente.
3. Que los jefes tengan más fluidez al momento de expresarse.
4. Que el trabajo en equipo sea una de las piezas fundamentales para cada una de las organizaciones.
5. Que cada uno de sus colaboradores sepan cuáles son sus misiones y valores de cada microempresa.

Así mismo podemos decir que los objetivos es identificar el grado de cada una de los indicadores de cada competencia para dar a conocer a los microempresarios cual importante es que ellos sepan del tema y no caer en los mismos errores y cumplan con todas sus metas propuesta.